

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting untuk mewujudkan visi dan misi pada perusahaan, persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat dan tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengembangkan potensi - potensi yang terdapat di dalam diri mereka. Setiap perusahaan pada dasarnya mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan yang semaksimal mungkin. Oleh karena itu, didalam suatu perusahaan selalu dilakukan pendekatan kepada karyawan, secara individu maupun kelompok.

Tercapainya tujuan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. karyawan yang dibutuhkan pada perusahaan adalah yang mempunyai kinerja yang baik untuk mewujudkan tujuan, tugasnya adalah sebagai pemikir, perencanaan, dan pengendali aktivitas perusahaan. Kemampuan pada setiap karyawan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan tolak ukur pencapaian tujuan pada perusahaan. Apabila suatu perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif.

Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan berdampak pada kinerja mereka seiring berjalannya waktu, karena persaingan yang begitu ketat. Begitu pun sebaliknya jika suatu perusahaan memiliki kualitas sumber daya manusia yang bagus, maka

perusahaan tersebut akan maju pesat dalam menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya didalam perusahaan.

Kinerja yang baik pada karyawan tentunya sangat dibutuhkan pada perusahaan, karena kinerja yang baik dapat menciptakan tercapainya suatu pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang telah diberikan kepada setiap individu maupun kelompok. Hal ini tentunya dapat meningkatkan produksi pada perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2002). Jika suatu karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik maka pihak perusahaan akan merasa puas dengan kinerjanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor (Mangkunegara 2002:67) ada faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:176) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektivitas dan efisiensi, tanggung jawab, disiplin, inisiatif. Dimana motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi perilaku kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Demi tercapainya tujuan tersebut, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih baik dan rajin. Jika pada suatu perusahaan telah terdapat dorongan semangat dan motivasi yang bagus maka karyawan dapat meningkatkan produksi pada perusahaan.

Motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidup yang dimulai mencari kebutuhan yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang rendah telah dipuaskan atau terpenuhi. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan, guna untuk mencapai kinerja karyawan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil yang baik. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang baik. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Menurut Yulianti (2006:261) Motivasi adalah proses psikologi seseorang yang mendorong untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Selain faktor motivasi, disiplin juga mempengaruhi faktor kinerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2002:86). Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan, tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain

yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, akan mentaati peraturan dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. menurut Sinambela (2016:334). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang disiplin tentunya akan menaati peraturan perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan pada perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan dan mengungkapkan bahwa Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan, Trisnowati (2013) menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran, peneliti lainnya Setiawan (2013) menyatakan bahwa Motivasi merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Fenomena yang terkait dengan kinerja karyawan dilihat dari kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dari hasil kerja karyawan, tingkat penyelesaian dalam melaksanakan tugas masih terbilang kurang maksimal. CV. Yupi Fiberglass selain bekerja sesuai pesanan juga memiliki target, tetapi dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dari target yang telah

ditetapkan oleh perusahaan. Dalam satu hari perusahaan memiliki target produksi sebanyak 50 buah atap fiber. Dengan hitungan per bulan perusahaan ini menargetkan produksi sebanyak 1.500 buah atap fiber.

Pencapaian kinerja pada CV. Yupi Fiberglass saat ini kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Tidak tercapainya target dikarenakan karyawan kurangnya semangat dalam bekerja sehingga dalam pencapaian target tidak sesuai deadline yang telah ditetapkan, kualitas produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan standart kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga banyak karyawan yang harus lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Penurunan kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Produksi CV. Yupi Fiberglass

Bulan	Target Per Bulan	Realisasi	Deviasi		Produk Yang Tidak Sesuai Dengan Standar	
			Selisih	%	Jumlah	%
Januari	1.500	1.400	100	7%	30	3%
Februari	1.500	1.371	129	9%	28	2%
Maret	1.500	1.285	215	15%	32	3%
April	1.500	1.350	150	10%	31	3%
Mei	1.500	1.207	293	20%	22	2%
Juni	1.500	1.218	282	19%	25	2%
Juli	1.500	1.353	147	10%	35	3%
Agustus	1.500	1.382	118	8%	30	2%
September	1.500	1.500	0	0	27	2%
Oktober	1.500	1.402	98	7%	31	2%
November	1.500	1.500	0	0	25	2%
Desember	1.500	1.380	120	8%	20	2%
Rata- Rata	1.500	1.362	137	9%	28	2%

Sumber : Data Produksi CV. Yupi Fiberglass

Dilihat dari tabel 1.1 tersebut, kinerja karyawan pada CV. Yupi Fiberglass pada tahun 2017 masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari rata-rata table diatas. Hasil produksi yang dicapai oleh karyawan

masih belum mencapai target perusahaan. Besaran presentase yang tidak tercapai lebih dari 5% dari target yang ditentukan perusahaan, perusahaan menentukan tingkat kegagalan lebih dari 5%. Peneliti mendasari tingkat penurunan target produksi yang terjadi pada CV. Yupi Fiberglass sangat tinggi, sedangkan standar produksi yang dapat ditoleransi adalah dibawah 5%.

Kuantitas kerja yang dilakukan karyawan kurang memuaskan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dalam penyelesaian pembuatan atap fiberglass sesuai table diatas. Mengenai kualitas kerja yang dilakukan karyawan pada bagian produksi dapat terbilang memuaskan bagi perusahaan, karena pada setiap bulannya perusahaan masih dapat memproduksi atap fiber. Tetapi dalam pembuatan produk tidak dapat dipungkiri bahwa setiap bulannya masih dijumpai adanya produk yang tidak memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karena masih dijumpai pada setiap bulan adanya produk yang cacat. Sehingga banyak karyawan yang harus lembur untuk menyelesaikan tugasnya dan memakan waktu yang lama tidak sesuai perjanjian awal.

Sementara itu dilihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas kinerja karyawan CV. Yupi Fiberglass masih kurang maksimal, dikarenakan terdapat beberapa produk yang cacat sehingga karyawan harus lembur untuk menyelesaikan produksi serta karyawan mengeluhkan jam kerjanya, pada dasarnya seseorang bekerja dalam sehari hanya 8 jam tetapi di perusahaan ini lebih dari 8 jam karena banyak karyawan yang harus lembur. Hal tersebut juga dikarenakan motivasi dalam diri karyawan

kurang terbangun sehingga banyak karyawan yang melimpahkan tugasnya kepada rekan kerjanya.

Salah satu motivasi kerja yang menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja yaitu eksistensi/keberadaan yaitu meliputi kebutuhan fisiologis seperti kebutuhan sandang, pangan, papan, rasa aman. Mengenai pemberian gaji telah disesuaikan dengan standar daerah yang ditentukan oleh pemerintah yang diberi setiap 2 minggu sekali pada karyawan. Dalam upaya memberikan motivasi kepada karyawan, perusahaan memberikan upah lembur jika ada tambahan jam kerja yang dilakukan oleh karyawan. Namun pada kenyataannya para karyawan mengeluhkan rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Karena banyaknya debu dan bau yang tidak sedap. Hal ini menyebabkan karyawan merasa cepat lelah karena lingkungan kerja mereka yang kurang nyaman.

Berdasarkan aspek sosial/kekerabatan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai salah satu bentuk motivasi bagi karyawan dalam bekerja. Kekerabatan sesama rekan kerja karyawan pada bagian produksi kurang beradaptasi dengan baik sesama karyawan. Karena ketika ditempat kerja mereka hanya dekat dengan beberapa rekan kerja tertentu dan tidak menyeluruh. Akibatnya karyawan kurang mendapatkan persahabatan dan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja.

Selain itu untuk kebutuhan pertumbuhan karyawan tidak mendapat kesempatan atau peluang untuk mengembangkan kreatifitas, sehingga karyawan merasa terbatas kreatif dalam bekerja. Keberhasilan pencapaian

tujuan perusahaan hanya akan didapat bila karyawan bekerja dengan kinerja yang baik dan motivasi dengan begitu akan timbul kesadaran dalam mematuhi peraturan perusahaan.

Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki fungsi yang penting dalam sumber daya manusia, karena semakin baik disiplin pada karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya, serta dapat mencapai tujuan kerja atau deadline perusahaan tersebut. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat keterlambatan karena kurangnya kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan, hal ini dapat dilihat dari hasil rekapitan absensi:

Tabel 1.2
Data Absensi CV. Yupi Fiberglass

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan Yang Terlambat	Presentase
Januari	35	27	9	26%
Februari	35	24	7	20%
Maret	35	27	3	8%
April	35	26	8	23%
Mei	35	27	1	3%
Juni	35	23	6	17%
Juli	35	27	0	0%
Agustus	35	27	4	11%
September	35	26	4	11%
Oktober	35	27	6	17%
November	35	26	5	14%
Desember	35	27	6	17%
Rata-Rata			5	12%

Sumber: Absensi CV. Yupi Fiberglass

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa tingkat Disiplin kerja karyawan CV. Yupi Fiberglass masih terbilang belum maksimal. Dengan tingginya jumlah karyawan yang terlambat, karyawan dikatakan terlambat ketika datang tidak tepat pada waktu yang ditentukan

oleh perusahaan dan melebihi dari batas waktu maksimal keterlambatan (15 menit). Dengan tingginya jumlah karyawan yang terlambat ditahun 2017, hasil data diatas menunjukkan tingkat absensi rata-rata yaitu diatas 6% ini menunjukkan ada hal yang menjadi masalah dalam perusahaan karena tingkat disiplin pada CV. Yupi Fiberglass kurang maksimal. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga kurang maksimal karena target “*The Principle of Management*” oleh Flippo menjelaskan bahwa apabila absensi sudah mencapai 6% keatas berarti merupakan masalah bagi perusahaan.

Sementara itu dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan masih terbilang kurang maksimal, karena masih dijumpai karyawan yang melanggar peraturan sehingga karyawan tersebut harus mendapat sanksi. Dan jika dilihat dari tanggung jawab karyawan, karyawan cukup bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai apa yang diperintahkan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa adanya karyawan yang membutuhkan bantuan rekan kerjanya sehingga hal ini dapat menjadi penghambat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang dari permasalahan diatas, hal ini menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan CV. Yupi Fiberglass)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian yaitu :

1. Bagaimana Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada CV. Yupi Fiberglass ?
2. Apakah Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yupi Fiberglass ?
3. Diantara Motivasi Kerja atau Disiplin Kerja manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yupi Fiberglass?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan untuk memfokuskan dan memperkuat pembahasan pada penelitian ini, maka dalam penelitian diperlukan pembatasan masalah agar isi dari pembahasan tidak keluar dari ruang lingkup yang akan diteliti :

1. Karyawan yang diteliti hanya karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun.
2. Untuk membahas motivasi kerja digunakan teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang menyatakan bahwa kebutuhan terbagi menjadi 3 kategori yaitu eksistence (keberadaan), relatedness (kekerabatan atau sosial), growth (pertumbuhan).

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa hal, antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV. Yupi Fiberglass.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Yupi Fiberglass.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yupi Fiberglass.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Secara rinci kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak perusahaan

Manfaat dari hasil penelitian ini bagi perusahaan yaitu sebagai bahan evaluasi serta sebagai bahan masukan, dengan kebijakan yang diambil khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi serta untuk menambah wawasan pengetahuan dalam melakukan penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan model penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan objek yang lebih luas.